

Journal of Strategic Management Studies

Homepage: <https://www.smsjournal.ir/?lang=en>

Original Research Article



10.22034/smsj.2023.390235.1817



The organizational transparency and organizational resilience with friendship in the workplace

Shahrzad Kiyanpour, MA graduated, Faculty of Administrative Sciences and Economic, University of Isfahan, Isfahan, Iran

Hadi Teimouri*, Associate Professor, Faculty of Administrative Sciences and Economic, University of Isfahan, Isfahan, Iran

ARTICLE INFO

Article History

Received: 17 March 2023

Revised: 31 August 2023

Accepted: 7 October 2023

Keywords

Friendship in

Workplace,

Organizational

Resilience,

Organizational

Transparency

Corresponding Author Email:

h.teimouri@az.ac.ir

ABSTRACT

Organizational resilience is one of the most important requirements to achieve sustainable survival and success in today's competitive environment. One of the most effective tools to achieve this goal; Organizational transparency. The aim of this research is to analyze the impact of organizational transparency on organizational resilience with the mediating role of friendship in the workplace. This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature. The statistical population of the research consists of official employees, direct contracts and third parties in Isfahan City Gas Company in the number of 880 people, out of which 270 people were selected as a statistical sample. The tool for data collection is a researcher-made questionnaire. Inferential statistics methods and SPSS software were used to analyze the data, and Amos20 software was used to model the structural equations. Based on the obtained results, organizational transparency has an effect on organizational resilience. Also, the findings confirmed the mediating role of friendship in the workplace on the relationship between organizational transparency and organizational resilience. The results of this research can help managers in understanding the strategies that help or prevent these behaviors.

How to cite this article:

Kiyanpour, S., & Teimouri, H. (2024). The organizational transparency and organizational resilience with the friendship in the workplace, *Journal of Strategic Management Studies*, 59(15), 87-109 (In Persian with English abstract). <https://doi.org/10.22034/smsj.2023.390235.1817>



©2023 The author(s). This is an open access article distributed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC), which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The conditions in which organizations are operating today are constantly changing and evolving and are full of various fluctuations and challenges. For example, a variety of events such as natural hazards, political unrest, economic instability and human errors can severely threaten the performance of organizations. The question that comes to mind is why some organizations, despite these incidents, still remain strong and continue their growth path, and some others are unable to face the environmental risks and are condemned in the same conditions. Will they fail? What is the secret of success and the distinguishing feature of such organizations? Since there is a significant competition between various organizations active in a specific industry and field, it is obvious that whatever an organization endeavors to increase the level of adaptability, flexibility and improve the level of tolerance, and tries to overcome difficult situations and various fluctuations that it faces on a daily basis, it will perform better in the field of competition with other organizations. For this reason and due to the necessity of achieving sustainable survival and success, many organizations have revised their business priorities and focused on adapting to business changes and responding appropriately to environmental requirements. In other words; It is very important to improve the level of adaptability of organizations in order to be prepared to face changes and overcome fluctuations and survive in the field of competition. In order to achieve this important goal, a new concept called organizational resilience has entered management science. The aim of this research is to analyse the relationship between organizational transparency and organizational resilience with the mediating role of friendship in the workplace.

Methodology

This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and follows the positivist paradigm with a quantitative approach in which the organizational transparency component as an independent variable, the organizational resilience is dependent variable, and the workplace friendship acts as a mediating variable. Dimensions of organizational transparency are also mentioned as effective factors on organizational resilience. The statistical population of this research is made up of 300 official employees, direct contract and third parties in Isfahan Gas Company. In this research, the sampling method is Stratified-random sampling. A sample between 555 and 675 people should be studied. Therefore, according to the size of the statistical population under investigation; 270 questionnaires were distributed among which 250 questionnaires answered and analyzed. The data was collected using a questionnaire containing 45 items, which its reliability has been confirmed through Cronbach's Alpha coefficient, its construct validity through the Confirmatory Factor Analysis technique, and its content validity according to the perspective of experts in the relevant field. The questions consist of three questionnaires of Rawlins' organizational transparency (2008), organizational resilience questionnaire of Prayag et al. (2018) and workplace friendship questionnaire of Kohan et al. (2016). Five-point Likert scale were used to answer the questions.

Results and Discussion

The environment in which organizations are operating today is an unstable environment that always threatens the survival of organizations. In such a situation, organizations should identify factors that encourage their employees to continue working in the organization in critical conditions and seek to make the entire organization more resilient. The phenomenon of organizational transparency helps employees to know everything they need to know, and in this way, it can save people from uncertainty at high levels in critical situations. On the other hand, expanding the fields of creating friendship in the workplace can provide reasons for the growth of employees' psychological capacities and force them to be resilient in adverse conditions and remain loyal to the organization and its goals. Based on the obtained results, there is a positive and meaningful relationship between organizational transparency and organizational resilience. Also, the findings confirmed the mediating role of friendship in the workplace on the relationship between organizational transparency and organizational resilience.

Conclusion

Organizational resilience is one of the most important requirements to achieve sustainable survival and success in today's competitive environment. One of the most effective tools to achieve this goal is organizational transparency. The results of this research can help managers in understanding the strategies that help or prevent these behaviours. At the end, it was suggested to the relevant experts in the studied statistical population to help the emergence and strengthening of the phenomenon of organizational resilience, using strategies to increase organizational transparency and friendship in the workplace with the aim of benefiting from its countless advantages.

Keywords: Friendship in workplace, Organizational resilience, Organizational transparency





مطالعات مدیریت راهبردی

Homepage: <https://www.smsjournal.ir>

10.22034/smsj.2023.390235.1817

مقاله پژوهشی

شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با دوستی در محل کار

شهرزاد کیانپور، فارغ التحصیل کارشناس ارشد، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

هادی تیموری*، دانشیار، دانشکده علوم اداری و اقتصاد، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

اطلاعات مقاله

سابقه مقاله

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۶/۰۹

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۵

واژه‌های کلیدی

تاب‌آوری سازمانی، دوستی در محل کار، شفافیت سازمانی

ایمیل نویسنده مسئول

h.teimouri@ui.ac.ir

چکیده

تاب‌آوری سازمانی یکی از مهمترین الزامات دستیابی به حفظ بقا و موفقیت پایدار در محیط رقابتی امروز است. یکی از اثربخش‌ترین ابزارهای نیل به این هدف؛ شفافیت سازمانی می‌باشد. هدف پژوهش حاضر، تعیین تعامل شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با نقش دوستی در محل کار است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت، توصیفی-پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری، کارکنان رسمی، قرارداد مستقیم و ارکان ثالث در شرکت گاز شهر اصفهان به تعداد ۳۰۰ نفر هستند اما حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای- تصادفی، ۲۷۰ نفر انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته است. پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ، روایی سازه آن از طریق تحلیل عاملی تاییدی و نیز روایی محتوای آن طبق دیدگاه صاحب‌نظران حوزه مربوطه تایید شده است. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار استنباطی و نرم‌افزار SPSS و برای الگوسازی معادلات ساختاری از نرم‌افزار AMOS20 استفاده شده است. بر اساس نتایج، بین شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. یافته‌ها وجود نقش میانجی دوستی در محل کار را در رابطه بین شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی تایید کرد. یعنی با افزایش میزان شفافیت در سازمان، تاب‌آوری سازمانی ارتقاء خواهد یافت و در این میان، پدیده دوستی در محل کار نقش میانجی ایفا خواهد کرد. این نتایج می‌تواند مدیران را در تعیین راهبردهایی جهت افزایش شفافیت سازمانی و دوستی در محل کار که منجر به بروز و تقویت پدیده تاب‌آوری سازمانی با هدف بهره‌مندی از مزایای بی‌شمار آن می‌گردد، کمک نماید.

استناد به این مقاله: کیانپور، شهرزاد؛ تیموری، هادی. (۱۴۰۳). شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با دوستی در محل کار. مطالعات مدیریت راهبردی، ۱۵(۵۹)، ۸۷-۱۰۹.

۱. مقدمه

امروزه حوزه فعالیت بسیاری از سازمان‌ها با انواع چالش‌ها نظیر خطرات طبیعی، ناآرامی‌های سیاسی، بی‌ثباتی‌های اقتصادی و خطاهای انسانی مواجه است که این نوسانات می‌توانند تهدیدهایی جدی در جهت آسیب رساندن به عملکرد افراد و سازمان‌ها، تلقی شوند. حال سؤالی که به ذهن می‌رسد این است چرا بعضی از سازمان‌ها با وجود این حوادث، همچنان به قوت خود باقی مانده‌اند و مسیر رو به رشد خود را ادامه می‌دهند و بعضی دیگر در چنین شرایطی قادر به رویارویی با مخاطرات محیطی نبوده و محکوم به شکست می‌شوند؟ راز موفقیت و وجه تمایز این گونه سازمان‌ها در چیست؟ از آنجا که امروزه در اغلب حوزه‌های کاری، رقابت قابل توجهی میان سازمان‌های گوناگون فعال در یک صنعت و عرصه خاص حکم فرما است، بدیهی است که هرچه سازمان در جهت افزایش میزان سازگاری، انعطاف‌پذیری و ارتقاء سطح تحمل موقعیت‌های دشوار و پشت سر گذاشتن نوسانات گوناگونی که روزانه با آن مواجه می‌شود تلاش نماید، در میدان رقابت با سازمان‌های دیگر، عملکرد بهتری خواهد داشت. به همین جهت و بنا بر ضرورت دستیابی به حفظ بقا و موفقیت پایدار، بسیاری از سازمان‌ها در اولویت‌های کسب و کار تجدید نظر کرده و تمرکز خود را بر انطباق با تغییرات کسب و کار و پاسخگویی مناسب به الزام‌های محیطی قرار داده‌اند. زیرا تلاش در راستای ارتقاء سطح انطباق‌پذیری سازمان‌ها جهت آماده‌سازی آن‌ها در مواجهه با تغییرات و پشت سر گذاشتن نوسانات و دوام آوردن در عرصه رقابت، امری بسیار حائز اهمیت است. به منظور اشاره به این ویژگی، مفهوم "تاب‌آوری سازمانی" به علم مدیریت ورود پیدا کرده است. تاب‌آوری، ظرفیت بازگشت و بهبود پس از بحران است [۲۱]. این مفهوم یکی از الزامات حیاتی بقای سازمان‌ها به شمار می‌آید و به آنان کمک می‌کند حتی در شرایط مساعد، آماده مواجهه با تهدیدات بالقوه محیطی باشند. سازمان‌ها باید نوعی ظرفیت انعطاف‌پذیری ایجاد کنند تا آن‌ها را قادر می‌سازد به اندازه کافی به رویدادهای غیرمنتظره واکنش نشان دهند. تاب‌آوری شامل یک جنبه از سازگاری نیز هست که به سازمان‌ها اجازه می‌دهد تا قوی‌تر از قبل از شرایط بحرانی خارج شوند [۱۱].

موضوع تاب‌آوری سازمانی به‌ویژه در جهان مدرن، مختص حوزه عملکردی خاصی نمی‌شود؛ بلکه می‌توان تاثیر و اهمیت آن را تقریباً در تمامی محیط‌های کاری و سازمانی به وضوح مشاهده نمود. چرا که جهان امروز، جهان رقابت است و تاب‌آوری، اولین لازمه بقا در این زمینه به شمار می‌رود. تاب‌آوری دارای مزیت‌های گوناگون در جهت ارتقاء سطح عملکرد و در نتیجه برخورداری سازمان از حیات درازمدت در عرصه فعالیت خود می‌باشد. این در صورتی است که غفلت از پرورش مهارت انعطاف‌پذیری و نادیده‌انگاشتن ظرفیت تاب‌آوری در سازمان، موجبات قرارگرفتن در یک سیر نزولی را فراهم آورده، به تدریج توانایی سازمان در رقابت با سازمان‌های دیگر را کاهش داده و ضمن تحت تاثیر قرار دادن چرخه حیات سازمان، موجب تضعیف، از هم گسیختگی و انحلال نیرو و در نهایت مرگ سازمان خواهد شد. با این حال بروز و ظهور آن با هدف بهره‌گیری از مزایای فوق‌الذکر، مستلزم فراهم‌آوردن بستر لازم از طریق شناسایی و تقویت عوامل ارتقاءدهنده آن در سازمان است.

یکی از عوامل موثر بر تقویت پدیده تاب‌آوری سازمانی، مقوله شفافیت سازمانی است [۳۰؛ ۳۳]. شفافیت سازمانی، "کیفیت درک شده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده عمدی از فرستنده" است [۲۵]. به عبارت بهتر؛ شفافیت سازمانی زمانی اتفاق می‌افتد که اطلاعات سازمانی به میزان کافی در دسترس افرادی باشد که به آن نیاز دارند. این پدیده در واقع فواید متعددی را برای سازمان‌ها به همراه دارد: از فساد و تقلب جلوگیری می‌کند و نابرابری در دسترسی اطلاعات در محل کار را کاهش می‌دهد. شفافیت به‌عنوان ابزاری در جهت کاهش فساد در سازمان، بهبود حکمرانی و افزایش کارایی و مسئولیت‌پذیری تلقی می‌شود [۳۶].

منابع انسانی و کیفیت ارتباطات ایشان در محیط کار نیز یکی دیگر از عوامل موثر بر تاب‌آوری سازمانی می‌باشد [۴۰؛ ۵۰]. در این پژوهش از مفهوم دوستی در محل کار برای تبیین کیفیت ارتباطات میان کارکنان در محیط کار استفاده شده است. دوستی در محیط کار طبق نتایج پژوهش‌های گوناگون به طرق متعددی تعریف شده و این تعاریف اغلب با یکدیگر دارای همپوشانی می‌باشند. یکی از تعاریف مطرح شده بدین شرح است که دوستی در محل کار، روابط چندگانه میان کارکنان یک سازمان را در بر می‌گیرد که به آنان کمک می‌کند تا طیف گسترده‌ای از امور کاری را با آرامش در زمان پریشانی احساسی به دلایل گوناگون نظیر فشارهای کاری و

مشکلات شخصی به انجام برسانند [۴۶]. به بیان دیگر؛ دوستی در محل کار حاصل پیوندهای عمده میان کارکنان سازمان است که در آن درجات مختلفی از اطمینان، مراقبت، حمایت عاطفی، همبستگی، صداقت و اعتماد به اشتراک گذاشته می‌شود. چنین دوستی‌هایی منابع حمایت اجتماعی سازمانی، مهم تلقی می‌گردند [۴۷].

دوستی در محل کار باعث افزایش اعتماد و همدلی بین کارکنان می‌شود، این امر ضمن تشویق کارکنان به ادای احترام به یکدیگر؛ آنان را نسبت به انجام وظایف به صورت منسجم و با کیفیت در برابر گروه‌های مختلف ذی‌نفعان ملزم می‌سازد. براساس نتایج حاصل از پژوهش‌های پیشین و نیز مصاحبه با مدیران بخش‌های گوناگون شرکت گاز، روابط کارکنان در این سازمان از کیفیت لازم برخوردار نبوده و جو دوستانه در میان کارکنان به میزان کافی حاکم نیست.

امروزه انرژی، یکی از مهم‌ترین نهادهای هر فرآیند اقتصادی، از جایگاهی راهبردی در نظام‌های اقتصادی رو به توسعه و توسعه‌یافته برخوردار بوده و از اساسی‌ترین عوامل توسعه پایدار محسوب می‌شود. شرکت گاز نیز یکی از تامین‌کنندگان اصلی انرژی در هر دو بخش خانگی و صنعتی از این قاعده مستثنا نبوده و از جایگاه ویژه‌ای در جامعه ما برخوردار می‌باشد. با توجه به ساختار نیمه‌دولتی شرکت گاز و اهمیت شفافیت سازمانی در کارکرد تعالی سازمانی، از آنجا که شرکت گاز استان اصفهان در طی ارزیابی‌های دوره‌ای در جشنواره شهید رجایی در زمینه شفافیت از وضعیت مطلوبی برخوردار نبوده است؛ این شرکت قلمرو مکانی این پژوهش انتخاب گردید.

۲. مبانی و چارچوب نظری تحقیق

با توجه به شرایط ناپایدار و دائمی در نوسان امروزی، سازمان‌ها دیگر نمی‌توانند جهت پیشبرد اهداف خود راهکارهای سنتی را در پیش بگیرند و بایستی همگام با نیازهای محیطی پیش رفته و به طرق متفاوتی نسبت به قبل، امکان بقاء خود را در محیط پر از چالش امروزی تضمین نمایند. در این بخش به بررسی مفهوم متغیرهای موجود در پژوهش حاضر، پرداخته شده است.

شفافیت سازمانی. شفافیت در نظریه‌های مدیریت نشانه‌ی افشا، وضوح و دقت به کار می‌رود. اصل شفافیت با مفاهیم مشارکت و آزادی بیان همراه است. شفافیت با فناوری رسانه‌ای جدید و سرعت اشتراک اطلاعات، تقویت می‌شود.

امروزه سازمان‌ها از هر نوعی که باشند، با تقاضاهای فزاینده‌ای برای شفاف‌تر شدن مواجه هستند و بنابراین، شفافیت سازمانی توجه بیشتری را از سوی محققان و متخصصان به خود جلب کرده است. اثرات مثبت درک شده شفافیت، آن را به یکی از اصول کلیدی حکمرانی خوب تبدیل می‌کند. با استفاده گسترده از اینترنت و رسانه‌های اجتماعی در بسیاری از کشورها و نقشی که این رسانه‌های ارتباطی در زندگی میلیاردها انسان ایفا می‌کنند، شفافیت به جنبه مهمی از زندگی روزمره تبدیل شده است. همچنین این موضوع، در بسیاری از گفتمان‌های سیاسی-اجتماعی معاصر نفوذ کرده است. شفافیت و افشای اطلاعات احتمالاً امکان تصمیم‌گیری بهتر را با درگیر کردن ذی‌نفعان به طور کامل و بر مبنایی آگاهانه‌تر امکان پذیر می‌کند و با کاهش عدم تقارن اطلاعات به افزایش کارایی کمک می‌کند [۱۰]. کیفیت و کمیت اطلاعات ارسال شده دو شرطی است که در مورد الزامات مربوط به دستیابی به وضعیت شفاف، برجسته می‌شود.

شفافیت به معنای ادراک از کیفیت اطلاعاتی است که به طور آگاهانه از جانب فرستنده اطلاعات به اشتراک گذاشته شده است [۹]. شفافیت؛ به عنوان یک موضوع انتقال خطی اطلاعات در نظر گرفته می‌شود که در آن یک فرستنده، پیام یا مجموعه‌ای از داده‌ها را می‌سازد و آن را از طریق یک کانال معین به یک یا چند گیرنده، احتمالاً با امکان دریافت بازخورد یا پاسخ منتقل می‌کند [۱۴].

سازمان‌های شفاف باید اطلاعاتی را به اشتراک بگذارند که به ذینفعان اجازه می‌دهد در رابطه با روابط خود با سازمان تصمیمات آگاهانه بگیرند. این در مورد همه ذینفعان داخلی و خارجی صادق است. البته این بدان معنا نیست که آن‌ها باید همه اطلاعات را به اشتراک بگذارند، بلکه اطلاعاتی که قابل توجه و مفید برای ذینفعان است. این بدان معناست که سازمان‌های شفاف «کلیه اطلاعات قابل انتشار قانونی را - اعم از ماهیت مثبت یا منفی - به شیوه‌ای دقیق، به موقع، متعادل و صریح در دسترس عموم قرار می‌دهند» [۲۰]. با این حال، تنها افشای مقادیر زیادی از اطلاعات، آزمون شفافیت را برآورده نمی‌کند. اطلاعات بیش از حد اغلب منجر به درک

کمتر می‌شود و بنابراین اطلاعات بیشتر می‌تواند منجر به اعتماد کمتر شود. باید تعادلی در مورد میزان اطلاعات به اشتراک گذاشته شده وجود داشته باشد و افرادی که این اطلاعات را دریافت می‌کنند باید مقیاس را تعیین کنند [۵۱].

تاب‌آوری سازمانی. امروزه دیگر نگرانی‌های افراد در سازمان‌ها صرفاً منوط به فجایع و مشکلات بزرگ نمی‌شود؛ بلکه انحراف‌ها و عدم قطعیت‌های کوچکی هم که سازمان‌ها را با چالش روبرو می‌کنند مدنظر هستند [۴۵]. سازمان‌ها در هر بخش که باشند با محیط عملیاتی پیچیده با ریسک‌های پویا مواجه هستند. این محیط‌های پیچیده، سازمان‌ها را مجبور می‌کنند تا به این بیندیشند که چگونه می‌توانند ریسک عملیاتی و تاب‌آوری فرایندهای حیاتی کسب‌وکار و خدمات را مدیریت کنند. لذا انعطاف‌پذیری و سازگاری برای همه کسب‌وکارها به یک ضرورت مهم در محیط سریعاً متغیر امروزی تبدیل شده و نیاز به ایجاد نگرشی قوی نسبت به آن برای همه کسب‌وکارها شدیداً احساس می‌شود. یک سیستم تاب‌آور نه تنها در بروز بحران استقامت نشان می‌دهد؛ بلکه می‌تواند در کوتاه‌ترین زمان ممکن با انعطاف‌پذیری بالا خود را به حالت اولیه بازگرداند.

به‌طور کلی تاب‌آوری بیانگر آن است که هر سیستمی باید توانایی‌های خود را در برابر حوادث آزاردهنده‌ای مانند انحرافات، تغییرات و اختلالات داخلی و خارجی ارتقاء دهد. تاب‌آوری، توانایی سیستم برای بازیابی و بازگشت به حالت اولیه یا حرکت به حالت جدید و مطلوب‌تر پس از یک اختلال تعریف می‌شود. مفهوم تاب‌آوری زمانی می‌تواند بهتر درک شود که تغییر یک فرصت در نظر گرفته شود و سپس سازمان‌ها یا سیستم‌ها به دنبال دستیابی به پایداری و ثبات بلندمدت باشند [۴]. میزان تکراری که عدم قطعیت‌های محیطی در مقیاس جهانی رخ می‌دهند، سیستم‌ها را به بازاندیشی و تمرکز بر میزان اهمیت و افزایش انعطاف‌پذیری سازمان‌ها از طریق بهبود و دستیابی به سیستم‌های قوی سوق می‌دهد. در نتیجه به منظور اطمینان از بقای سازمان‌ها و کم کردن اختلال ناشی از یک فاجعه در جریان جاری اجتماعی، تاب‌آور بودن سازمان‌ها حیاتی است [۵۴].

دوستی در محل کار. گذراندن ساعات طولانی در محل کار، برنامه‌های کاری فشرده، اهمیت کار با گروه در جهت پیشبرد فعالیت‌ها و تحقق منافع سازمان، باعث می‌شود تا روابط دوستانه در سازمان‌ها مورد توجه قرار گیرد [۱۷]. مردم عموماً زمان قابل توجهی را در محل کار صرف تعامل با همکاران، مافوق‌ها و زیردستان می‌کنند. در این فرآیند، آن‌ها با همکاران خود روابطی برقرار می‌کنند. کیفیت روابط ایجاد شده توسط کارکنان تعیین‌کننده میزان دوستی میان آن‌ها است [۳].

اصطلاح دوستی برای افراد مختلف، معانی متفاوتی دارد. بسته به شرایط فرهنگی و تفاوت‌های جمعیتی، تعریف دوستی ممکن است براساس معیارهای متفاوتی انجام پذیرد. دوستی یکی از باارزش‌ترین دارایی‌های بشر است و دوستی‌ها نقشی اصلی در زندگی افراد ایفا می‌کنند و مانند منبع شادی و معنا در طول زندگی عمل می‌کنند [۴۶؛ ۱۶] و تعیین‌کننده کمیت و کیفیت روابط بین فردی هستند [۴۲]. دوستی در محل کار نوعی رابطه بین فردی غیر اجباری است که بصورت کاملاً داوطلبانه شکل می‌گیرد [۵۲].

دوستی در محل کار تأثیر مثبتی بر نگرش کاری کارکنان دارد [۳]. به عبارت دیگر، روابط بین فردی مثبت، یک محیط کاری آرام، لذت‌بخش و هماهنگ ایجاد می‌کند و حمایت عاطفی را برای کارکنان فراهم می‌آورد. زمانی که یکی از کارکنان سازمان با یک بحران فردی روبرو می‌شود و یا در شرایط کاری استرس‌زا قرار می‌گیرد، دوستان در محیط کار می‌توانند از او حمایت نموده و در نتیجه احتمال ترک خدمت توسط فرد را کاهش می‌دهد. بین دوستی در محل کار و امنیت نیز رابطه وجود دارد [۳۸]. تحقیقات تجربی ثابت کرده است که روابط با کیفیت بالا و مثبت، عوامل مهمی در پیش‌بینی امنیت روانی کارکنان به شمار می‌روند. تجربه احساس امنیت که به واسطه دوستی‌های خوب در محل کار و فضای کاری خوب به وجود می‌آید، باعث می‌شود که کارکنان نسبت به وظایف کاری خود خوش‌بین‌تر شده و از ناراحتی ناشی از عدم امنیت شغلی کاسته شود. این نوع ارتباط، می‌تواند شرایط مناسبی را برای افراد ایجاد کند تا از طریق تعاملات اجتماعی مکرر [۸] به منابع اجتماعی دست یابند و بدین طریق افراد از عدم دسترسی به منابع دیگر مرتبط با کار، در امان خواهند بود. در نتیجه، کارمندانی که دوستانی در محل کار دارند لازم نیست نگران آسیب دیدن منابع خود باشند [۵۳] دوستی در محل کار همچنین تمایل به تشویق رفتار خلاقانه دارد و نوآوری به گونه‌ای باکیفیت در محیط افزایش می‌یابد [۵].

نیلسن و همکاران^۱ (۲۰۰۰) در طی عملیاتی نمودن مفهوم دوستی در محل کار، برای آن دو بعد را در نظر گرفته‌اند: فرصت دوستی و شیوع دوستی. ادراک از فرصت‌های دوستی در محل کار و شیوع دوستی در محل کار پیامدهای مهمی برای درک کارکنان از روابط کلی شغلی به همراه دارد. فرصت‌های دوستی به فرصت‌هایی اشاره دارد که برای فرد در جهت شناخت، برقراری ارتباط و همکاری با سایر افراد در سازمان خود وجود دارد. شیوع دوستی به احساسی اطلاق می‌شود که فرد نسبت به دوستی‌های قوی در محل کار دارد که معمولاً بر اساس اعتماد، اطمینان و تمایل شدید به تعامل و حتی معاشرت در خارج از محیط کار طبقه بندی می‌شوند [۶]. شیوع دوستی در محل کار ملزم به وجود سطحی از اعتماد در میان افراد است؛ بدین معنی که اگر کارکنان به یکدیگر اعتماد داشته باشند و نسبت به یکدیگر علاقمند باشند، دوستی در محل کار شیوع پیدا خواهد کرد [۲۴]. لذا برای ایجاد و حفظ دوستی در محل کار، بایستی میزان اعتماد بین کارکنان افزایش پیدا کند [۲۹].

عواملی که بر دوستی بر محل کار تأثیر می‌گذارند به عوامل شخصی یا زمینه‌ای تقسیم‌بندی می‌شود. عوامل شخصی شامل ترکیب جنسیتی، تیپ شخصیتی و شباهت‌های میان افراد است و عوامل زمینه‌ای شامل عوامل محل کار و عوامل بیرونی است. عوامل محل کار شامل تقسیم کار، سطح مقام در سلسله مراتب سازمانی، نزدیکی خانه به محل کار، شبیه بودن شغل‌ها به یکدیگر، انسجام و فرهنگ سازمانی است. عوامل بیرونی نیز شامل وقایع زندگی شخصی افراد، میزان معاشرت افراد با یکدیگر و فعالیت‌های فراغت بیرونی (مانند پیکنیک‌ها و مسابقات ورزشی) می‌باشد [۲۸].

پژوهش حاضر در صدد آن است که مفاهیم شفافیت، تاب‌آوری و دوستی را بصورت توأمان در قالب سازمان بررسی نموده و به طرح مباحث تازه درباره اثرات وجود این پدیده‌ها در محیط‌های کاری در کنار یکدیگر بپردازد. نکته مهمی که در مبانی نظری موجود مرتبط با حوزه رفتار سازمانی به قدر کفایت مورد توجه قرار نگرفته است، این است که نوع روابط بین مدیر و کارکنان و نیز نوع روابط میان کارکنان با یکدیگر که از طرق مختلف قابل شکل‌گیری و گسترش است، می‌تواند عواملی را نظیر افزایش شفافیت سازمانی، بهبود بازخوردهای دریافتی، بهبود ارتباطات، جلب رضایت و تعهد کارکنان، جلب اعتماد کارکنان، انگیزش و میل به ماندگاری در سازمان در شرایط نامساعد را تحت تأثیر قرار دهد. به‌طور کلی با توجه به معنا، ضرورت و نقشی که هر یک از مفاهیم مورد بررسی در محیط‌های سازمانی امروزی در کنار یکدیگر ایفا می‌کنند، واکاوی و شناسایی رابطه میان آن‌ها در جهت به‌کارگیری فواید حاصل از وجود و جلوگیری از مضرات حاصل از عدم وجود آن‌ها در سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. انجام پژوهش حاضر به‌طور مشخص در جهت از میان برداشتن خلاء پژوهشی ناشی از عدم بررسی رابطه میان این موضوعات، به انجام رسیده است.

پیشینه پژوهش

معین و همکاران (۱۴۰۱) پژوهشی تحت عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی با رویکرد ارتقاء سلامت سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی (یک مطالعه کیفی) انجام دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ابعاد و مولفه‌های شفافیت سازمانی، چندین مورد را دربرمی‌گیرد که از میان آن‌ها می‌توان به مدیریت اطلاعات (اطلاع‌رسانی، بانک اطلاعاتی، افزایش سطح تضمین یکپارچگی و صحت اطلاعات، دسترسی آزاد به اطلاعات لازم، شبکه‌سازی گسترده بین بخش‌های مختلف، شفاف و مستند سازی فرایند فعالیت‌ها و کانال‌های رسمی و غیررسمی اطلاع‌رسانی)، مشارکت (مشارکت ذی‌نفعان، تصمیم‌گیری مشارکتی، مشارکت فعال در فرایند تصمیم‌گیری و هدف‌گذاری، انتخاب مدیران با مشارکت کارکنان و تبادل نظر با مردم)، پاسخگویی سازمانی (پاسخگویی مناسب به رسانه‌ها، پاسخگویی در قبال وظایف و مسئولیت‌ها، تعهد کارکنان نسبت به ارزش‌های انسانی و اسلامی، ارائه پاسخ به سوالات رسانه، استقرار سیستم رسیدگی به شکایات، جلوگیری از اجرای پیچیده و تشریفات زاید، توسعه سامانه مکانیزه پاسخگویی، فرهنگ پاسخ‌خواهی، پاسخگویی مناسب و به‌هنگام و سریع، طراحی سیستم مناسب، راهنمایی دقیق و درست مراجعان برای حل مشکلات و نظرسنجی در دیدارگاه) اشاره نمود [۳۱].

خدادادی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش "تبیین عوامل مؤثر شفافیت سازمانی در تصمیم‌گیری راهبردی مدیران نظام سلامت (مورد مطالعه: دانشگاه علوم پزشکی ایلام)" نشان داد که مهمترین عوامل مؤثر در افزایش شفافیت سازمانی، توجه به مدیریت اطلاعات و ارتباطات، نهادینه سازی ارزش‌های اخلاقی، مشارکت کارکنان و مسئولیت‌پذیری مدیران است [۲۲].

معدنی (۱۴۰۱) در شناخت "پیوند مفهومی شفافیت سازمانی و فرهنگ سازمانی سالم در نهادهای دولتی (مورد مطالعه: سازمان‌های نظارتی قوه قضائیه)" نشان داده میان شفافیت سازمانی و فرهنگ سازمانی سالم، پیوند وجود دارد لذا محیط‌های ناامن و پرخطر سازمان‌ها به محیطی امن و پویا تبدیل می‌شوند. این عامل در ایجاد سازمان‌های عمومی بازتر و شفاف تر موثرتر است [۲۷].

محسنی و موسوی (۱۴۰۰) در "تعیین تأثیر تعهد سازمانی بر مقاومت کارکنان در برابر تغییر با توجه به نقش میانجی شفافیت سازمانی" نتیجه گرفتند تعهد سازمانی دارای تأثیر مثبت و معنادار بر شفافیت سازمانی می‌باشد. همچنین نتایج حاکی از آن بود که مقاومت در برابر تغییر در سازمان، تأثیری بر میزان شفافیت سازمانی ندارد [۳۴].

محقر و همکاران (۱۴۰۱) با "توسعه مدل کسب‌وکار تاب‌آور برای سازمان‌های پیچیده فنی - اجتماعی به‌روش فراترکیب" نشان می‌دهد که یکی از مولفه‌های مهم در طراحی یک مدل کسب و کار تاب‌آور، مدیریت زیرساخت است که شامل مواردی نظیر آینده‌پژوهی خلاقانه، انطباق و انعطاف‌پذیری، جامع‌نگری سیستمی، رهبری مشارکت‌آفرین می‌باشد [۳۲].

اخروی و همکاران (۱۴۰۱) در "طراحی مدل فرایند تاب‌آوری سازمانی در مراکز بهداشت و درمان" اظهار داشته‌اند سیستم‌های اطلاعات و فناوری ارتباطات، کلیدی‌ترین و پایه‌ای‌ترین عامل برای تاب‌آوری می‌باشد [۳۹].

رحمانی (۱۴۰۱) در "بررسی آسیب‌ها و راهکارهای تاب‌آوری سازمانی در سازمان‌های تولیدی" نشان داد که از میان راهکارهای مربوط به حل آسیب‌های تاب‌آوری، رهبری و تصمیم‌گیری اولویت اول، مزیت رقابتی اولویت دوم، مدیریت محصول اولویت سوم، مدیریت نیروی انسانی اولویت چهارم، حفظ و توانایی سازمان اولویت پنجم و تلاش‌های نوآورانه اولویت ششم را به خود اختصاص داده‌اند [۴۳].

محمدی و همکاران (۱۴۰۱) در شناخت "تأثیر کاربرد نظریه جنجال - نتیجه بر تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی رفتار سیاسی مدیران در سازمان‌های دولتی اصفهان"، نشان داد نظریه جنجال - نتیجه بر تاب‌آوری سازمانی و رفتار سیاسی مدیران سازمان‌های دولتی در شهر اصفهان تأثیر مثبت و معنادار دارد و همچنین رفتار سیاسی بر تاب‌آوری سازمانی مدیران سازمان‌های دولتی در شهر اصفهان تأثیر مثبت و معنادار دارد [۳۳].

شمس و همکاران (۱۴۰۰) در "شناسایی عوامل مؤثر بر تاب‌آوری سازمانی با رویکرد فراترکیب" نتیجه گرفتند عوامل مؤثر بر تاب‌آوری به چندین بعد تقسیم می‌شود که از میان آن‌ها می‌توان به عوامل مرتبط با مدیریت منابع انسانی (آموزش کارکنان، توانمندسازی کارکنان، انتخاب صحیح کارکنان و توجه به سرمایه انسانی)، عوامل مرتبط با مدیریت تغییر (آمادگی فردی و سازمانی، ظرفیت انطباق‌پذیری و پایش مداوم محیط بیرونی و درونی)، چگونگی عناصر سازمانی (اهداف یکپارچه، سبک رهبری و ویژگی‌های رهبری، فرهنگ سازمانی و ساختار سازمانی) اشاره نمود [۴۸].

ابراهیمی نسب و همکاران (۱۴۰۱) در بررسی "نقش میانجی خودافشایی و اعتماد به همکار در رابطه عزت‌نفس با دوستی در محل کار" نشان داد که اعتماد به همکار از سویی بر دوستی در محل کار تأثیر مثبت و معنادار دارد و از سوی دیگر نقش واسطه‌ای معناداری در رابطه بین عزت‌نفس و دوستی در محل کار ایفا می‌کند [۱۲].

سولتو و فلوید^۱ (۲۰۲۲) پژوهشی کمی با عنوان "تأثیر شفافیت سازمانی بر اعتماد کارکنان در تعاونی داوائو دل نورت" انجام داده‌اند که هدف از آن بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر اعتماد و عملکرد کارکنان بود. این پژوهش نشان داد که سطح بالای شفافیت سازمانی با سطح بالای اعتماد کارکنان همراه بوده و منجر به ارتقای عملکرد سازمان می‌گردد [۴۹].

¹ Solteo et al

عدنان و همکاران (۲۰۲۲)^۱ در "شفافیت اداری و تاثیر آن بر کاهش سطوح بیگانگی شغلی: پژوهشی تحلیلی از نظرات گروهی از کارگران کارخانه سیمان دولتی" هدفشان تعیین رابطه بین شفافیت اداری و سطح بیگانگی سازمانی کارکنان بود. نتایج این پژوهش نشان داد سطوح بالای شفافیت اداری در کاهش سطح بیگانگی سازمانی تاثیرگذار است [۱].

گوروراج^۲ (۲۰۲۳) در بررسی "شایستگی یا صمیمیت؟ استفاده از محتوای کلیشه‌ای در رابطه بین عملکرد شغلی و پرخاشگری در محل کار" نشان داد که روابط دوستی به وسیله کاهش حسادت همکاران، تجربه پرخاشگری در کارکنان را کاهش می‌دهد [۱۸].

رحمانینگتیاس و همکاران^۳ (۲۰۲۲) در شناخت "حمایت سازمانی، دوستی در محل کار و رفتار نوآورانه در میان اعضای هیئت علمی دانشگاه اندونزی" با هدف تعیین نقش ایمنی روانشناختی در میانجی‌گری تاثیر حمایت سازمانی ادراک شده و دوستی در محل کار بر رفتار نوآورانه نتایج نشان دادند حمایت سازمانی درک شده و دوستی در محل کار با رفتار نوآورانه رابطه مثبت و معنادار دارند. در واقع دوستی در محل کار عامل مهمی است که می‌تواند برای حمایت از بروز رفتار نوآورانه، در سازمان‌ها تقویت شود [۴۴].

وانگ^۴ (۲۰۲۲) با بررسی "دوستی در محل کار و پنهان کاری دانش: مدل میانجی‌گری تعدیل شده ایمنی روانشناختی و وابستگی متقابل وظیفه" با هدف بررسی چگونگی تاثیر دوستی در محل کار بر پنهان کردن دانش، نشان داد دوستی در محل کار بر پنهان کردن دانش از طریق ایمنی روانشناختی، تاثیر منفی دارد [۴۹].

در پژوهش‌های گذشته اغلب به بررسی تاثیر یا رابطه یکی از متغیرهای پژوهش حاضر بر یک مولفه در سازمان پرداخته شده است هدف این پژوهش، تعیین رابطه شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی است و متغیر دوستی در محل کار به مثابه متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

۳. روش‌شناسی تحقیق

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه میان شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی دوستی در محل کار است. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت، توصیفی-پیمایشی است و از پارادایم اثبات‌گرا با رویکرد کمی تبعیت می‌کند. شکل یک مدل مفهومی پژوهش حاضر را به نمایش می‌گذارد که در آن، مولفه شفافیت سازمانی به عنوان متغیر مستقل، مولفه تاب‌آوری سازمانی به عنوان متغیر وابسته و مولفه دوستی در محل کار به عنوان متغیر میانجی قرار گرفته‌اند.

با توجه به اهمیت تاب‌آوری سازمانی در حفظ بقا و عملکرد سازمان‌ها در دنیای پرتلاطمی که سازمان‌ها در آن مشغول به فعالیت‌اند؛ هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی با نقش میانجی دوستی در محل کار می‌باشد. مطابق با هدف مذکور، فرضیاتی جهت آزمون در این پژوهش مطرح گردیده‌اند که در ادامه به آن‌ها اشاره شده است:

فرضیه اصلی اول: میان شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه اصلی دوم: دوستی در محل کار در رابطه میان شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند.

فرضیه فرعی اول: بین مشارکت کارکنان در فعالیت‌های سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین پاسخگویی و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین عدم پنهان کاری و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

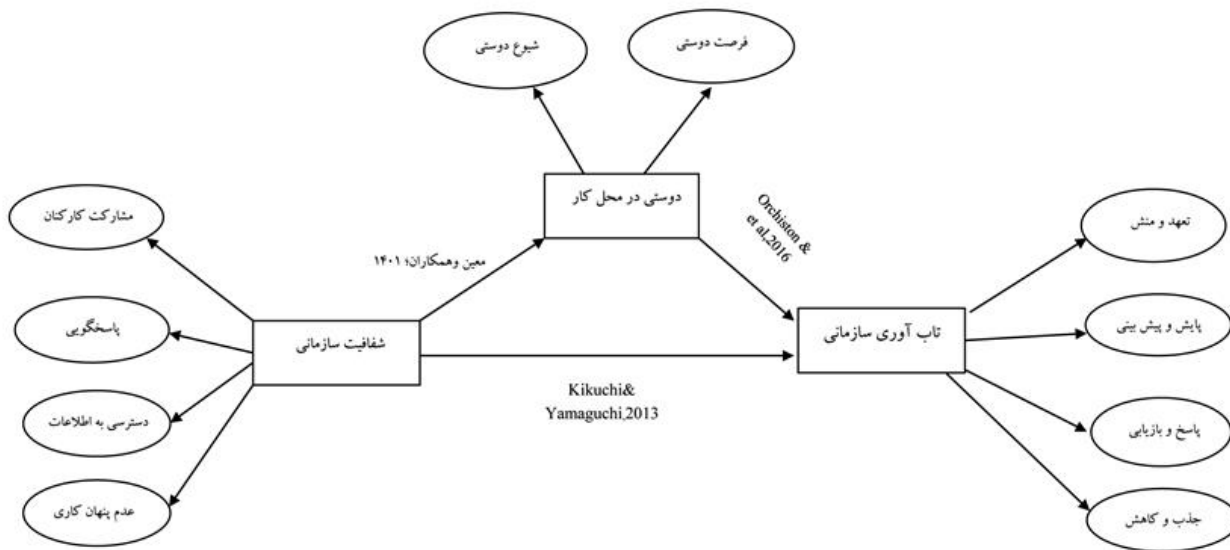
ابعاد شفافیت سازمانی نیز عوامل موثر بر تاب‌آوری سازمانی در نظر گرفته شده‌اند:

¹ Adnan et al

² Gururaj

³ Rahmaningtyas et al

⁴ Wang



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌ای شامل ۴۵ گویه شامل سوالات سه پرسشنامه شفافیت سازمانی راولینز (۲۰۰۸)، پرسشنامه تاب‌آوری سازمانی پرایاگ و همکاران (۲۰۱۸) و پرسشنامه دوستی در محل کار کهن و همکاران (۱۳۹۶)، جمع‌آوری گردید و برای پاسخ به سوالات پرسشنامه از طیف پنج گزینه‌ای استفاده شد. برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی سازه و نیز روایی محتوا استفاده شد. برای سنجش روایی محتوا از نظرات ۵ تن از اساتید و صاحب‌نظران حوزه مورد مطالعه استفاده شد و نظرات ایشان، روایی محتوایی پرسشنامه را مورد تایید قرار داد. برای سنجش روایی سازه از فن تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد و بارهای عاملی تمامی متغیرها، روایی سازه پرسشنامه را تایید نمودند. نتایج تحلیل عاملی تاییدی تمامی گویه‌ها در جدول ۱ قابل مشاهده است.

در پژوهش برای سنجش پایایی پرسشنامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد و مقدار آلفای کرونباخ کل پرسشنامه، ۰.۹۵ برآورد شد. این میزان، پایایی پرسشنامه مورد استفاده در پژوهش را تایید می‌کند. جامعه آماری پژوهش را کارکنان رسمی، قرارداد مستقیم و ارکان ثالث در شرکت گاز شهر اصفهان به تعداد ۳۰۰ نفر تشکیل داده‌اند.

جدول ۱. نتایج تحلیل عاملی تاییدی

متغیر	آیتم‌ها	بارهای عاملی	وضعیت نسبت به مقدار استاندارد ۰/۴
شفافیت سازمانی	۱Q	۰/۶۹	قابل قبول
	۲Q	۰/۶۳	قابل قبول
	۳Q	۰/۷۱	قابل قبول
	۴Q	۰/۶۶	قابل قبول
	۵Q	۰/۷۴	قابل قبول
	۶Q	۰/۶۶	قابل قبول

مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمانی

قابل قبول	۰/۸۴	۷Q	پاسخگویی
قابل قبول	۰/۷۰	۸Q	
قابل قبول	۰/۶۱	۹Q	
قابل قبول	۰/۷۲	۱۰Q	
قابل قبول	۰/۶۰	۱۱Q	
قابل قبول	۰/۸۰	۱۲Q	دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان
قابل قبول	۰/۷۹	۱۳Q	
قابل قبول	۰/۵۳	۱۴Q	
قابل قبول	۰/۶۴	۱۵Q	عدم پنهان کاری
قابل قبول	۰/۷۴	۱۶Q	
قابل قبول	۰/۶۵	۱۷Q	
قابل قبول	۰/۷۰	۱۸Q	
قابل قبول	۰/۵۵	۱۹Q	
قابل قبول	۰/۵۸	۲۰Q	
قابل قبول	۰/۵۷	۲۱Q	
قابل قبول	۰/۶۶	۲۲Q	
قابل قبول	۰/۶۲	۲۳Q	
قابل قبول	۰/۷۴	۲۴Q	
قابل قبول	۰/۶۳	۲۵Q	
قابل قبول	۰/۷۷	۲۶Q	
قابل قبول	۰/۶۷	۲۷Q	تاب‌آوری سازمانی
قابل قبول	۰/۵۵	۲۸Q	
قابل قبول	۰/۵۹	۲۹Q	
قابل قبول	۰/۷۴	۳۰Q	
قابل قبول	۰/۶۵	۳۱Q	
قابل قبول	۰/۴۹	۳۲Q	
قابل قبول	۰/۶۷	۳۳Q	

قابل قبول	۰/۵۴	۳۴Q	
قابل قبول	۰/۵۰	۳۵Q	
قابل قبول	۰/۶۰	۳۶Q	دوستی در محل کار
قابل قبول	۰/۶۸	۳۷Q	
قابل قبول	۰/۴۱	۳۸Q	
قابل قبول	۰/۷۲	۳۹Q	
قابل قبول	۰/۷۹	۴۰Q	
قابل قبول	۰/۷۶	۴۱Q	
قابل قبول	۰/۶۷	۴۲Q	
قابل قبول	۰/۷۵	۴۳Q	
قابل قبول	۰/۸۱	۴۴Q	
قابل قبول	۰/۷۲	۴۵Q	

در پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. بر اساس فرمول $5q \leq n \leq 15q$ ، با توجه به q که تعداد سوالات پرسشنامه است (۴۵ پرسش)، n (تعداد اعضای نمونه) باید بین $5q$ (۲۲۵ نفر) و $15q$ (۶۷۵ نفر) در نظر گرفته شود. لذا، تعداد ۲۷۰ پرسشنامه توزیع و تعداد ۲۵۰ پرسشنامه قابل تحلیل، مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش برای تلخیص داده‌های پرسشنامه از میانگین و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از روش‌های آمار استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS و روش معادلات ساختاری و نرم افزار آموس ۲۰ استفاده شد. میانگین متغیرهای پژوهش حاضر در جدول ۲ گزارش شده‌اند.

جدول ۲- میانگین متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین
مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمانی	۲/۳۹
پاسخگویی	۲/۳۸
دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان	۲/۴۸
عدم پنهان کاری	۲/۴۲
شفافیت سازمانی	۲/۴۱
فرصت دوستی	۲/۴۵
شیوع دوستی	۲/۲۷
دوستی در محیط کار	۲/۳۶
تعهد و منش تاب‌آوری	۲/۵۳
پایش و پیش بینی	۲/۳۷
پاسخ و بازبایی	۲/۲۴
جذب و کاهش	۲/۱۰
تاب‌آوری سازمانی	۲/۳۱

براساس نتایج جدول ۲، میانگین متغیرها در نمونه آماری مورد مطالعه همگی پایین‌تر از حد متوسط قرار دارد. جهت آزمون وضعیت نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون چولگی-کشیدگی استفاده شد. نتایج آزمون مذکور در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون چولگی-کشیدگی

متغیر	چولگی	کشیدگی
مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمانی	-۰/۰۱	-۰/۴۰
پاسخگویی	-۰/۰۲	-۰/۳۸
دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان	۰/۱۶	-۰/۴۵
عدم پنهان کاری	۰/۰۵	-۰/۰۷۱
تاب‌آوری سازمانی	۰/۳۴	-۰/۱۸
دوستی در محل کار	۰/۳۵	-۰/۱۵

بر اساس جدول ۳، تمامی مقادیر چولگی و کشیدگی در بازه $-۲/۵$ و $+۲/۵$ قرار دارند که این حاکی از نرمال بودن نظرات است.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش

در آزمون فرضیات پژوهش از روش معادلات ساختاری استفاده شد. نتیجه آزمون فرضیه اصلی اول مطابق جدول ۴ است.

جدول ۴. آزمون فرضیه اصلی اول

فرضیه	ضریب بتا	معناداری	نتیجه
بین شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۹۶	۰/۰۰۰	تایید

نتیجه آزمون فرضیه اصلی دوم در جدول ۵ منعکس است.

جدول ۵. آزمون فرضیه اصلی دوم

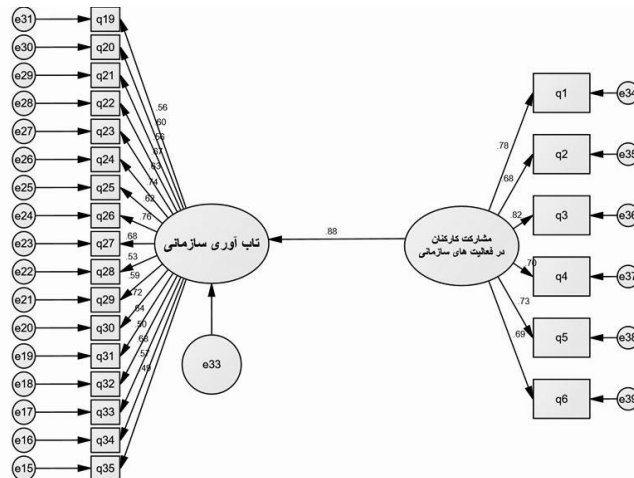
فرضیه	ضریب تأثیر	معناداری	سطح اطمینان ۹۵٪ حد پایین	حد بالا
دوستی در محل کار در رابطه شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی دارد.	۰/۵۴	۰/۰۰	۰/۹۶	۰/۷۵

نتیجه آزمون فرضیه فرعی اول در جدول ۶ منعکس است.

جدول ۶. آزمون فرضیه فرعی اول

فرضیه	ضریب بتا	معناداری	نتیجه
بین مشارکت کارکنان در فعالیتهای سازمانی و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.	۰/۸۸	۰/۰۰۰	تایید

مدل فرضیه فرعی اول در شکل ۲ منعکس گردیده است.



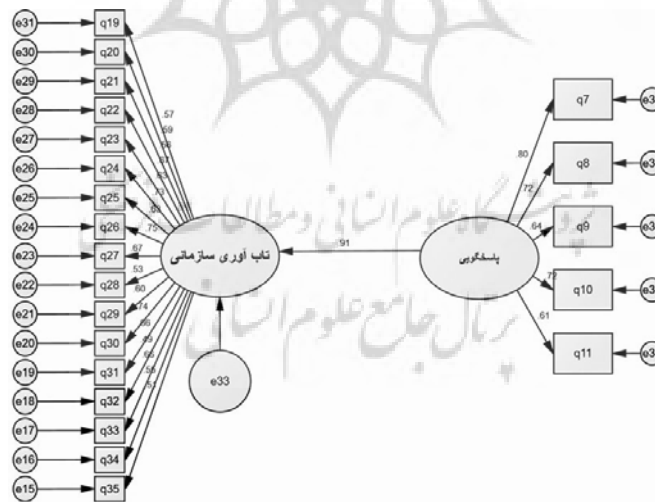
شکل ۲- مدل فرضیه فرعی اول

نتیجه آزمون فرضیه فرعی دوم در جدول ۷ منعکس است.

جدول ۷. آزمون فرضیه فرعی دوم

نتیجه	معناداری	ضریب بتا	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۹۱	بین پاسخگویی و تاب آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد

مدل فرضیه فرعی دوم در شکل ۳ است.



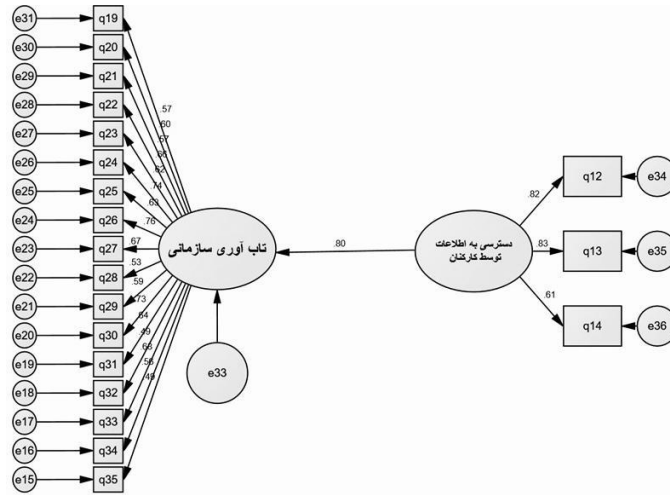
شکل ۳. مدل فرضیه فرعی سوم

نتیجه آزمون فرضیه فرعی سوم در جدول ۸ منعکس است.

جدول ۸. آزمون فرضیه فرعی سوم

نتیجه	معناداری	ضریب بتا	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۸۰	بین دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان و تاب آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد.

مدل فرضیه فرعی سوم در شکل ۴ منعکس گردیده است.



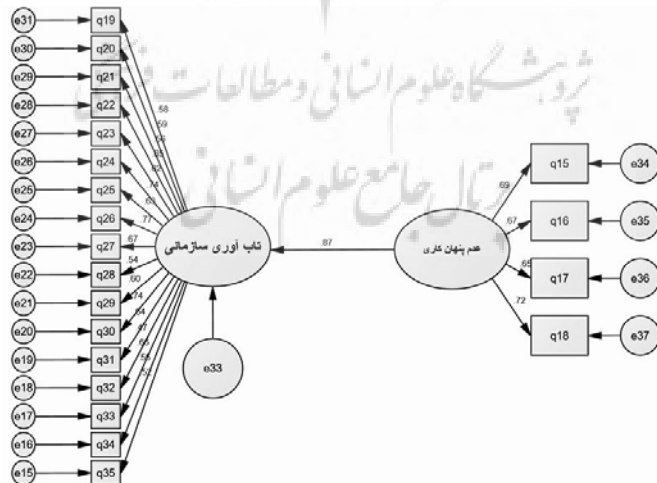
شکل ۴- مدل فرضیه فرعی سوم

نتیجه آزمون فرضیه فرعی چهارم در جدول ۹ منعکس است.

جدول ۹. آزمون فرضیه فرعی چهارم

نتیجه	معناداری	ضریب بتا	فرضیه
تایید	۰/۰۰۰	۰/۸۷	بین پنهان کاری نکردن در سازمان و تاب‌آوری سازمانی رابطه معنادار وجود دارد

مدل فرضیه فرعی چهارم در شکل ۵ منعکس گردیده است.



شکل ۵- مدل فرضیه فرعی چهارم

برآورد و آزمون الگوهای اندازه‌گیری. جهت مشخص کردن این‌که شاخص‌ها تا چه اندازه برای الگوهای اندازه‌گیری قابل قبول می‌باشند ابتدا باید تمام الگوهای اندازه‌گیری جداگانه مورد تحلیل قرار گیرند. بر مبنای اتخاذ چنین روشی ابتدا پنج الگوی اندازه‌گیری

که مربوط به متغیرها می‌باشند به طور مجزا مورد آزمون قرار گرفتند و شاخص های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری در جدول ۱۰ منعکس است.

جدول ۱۰. شاخص های کلی برازش الگو برای الگوهای اندازه‌گیری

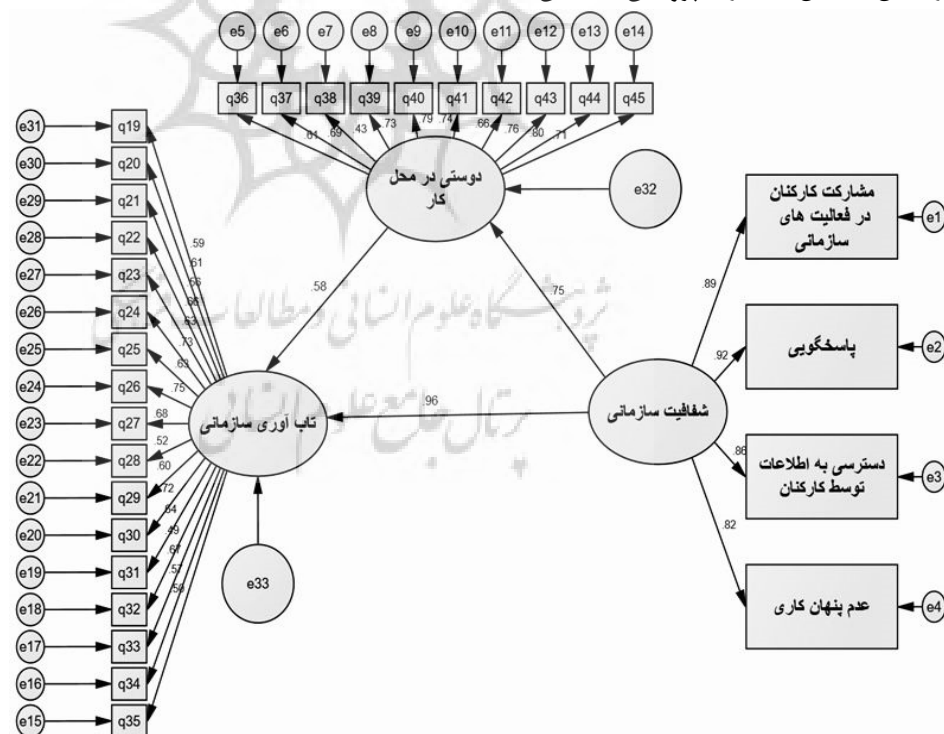
متغیر	RMR	IFI	CFI	GFI	CMIN/DF
شفافیت سازمانی	۰/۰۴	۰/۹۵	۰/۹۴	۰/۹۴	۳/۹۰
دوستی در محل کار	۰/۰۳	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۱	۳/۵۲
تاب‌آوری سازمانی	۰/۰۴	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۲	۳/۷۴

در جدول ۱۱، شاخص‌های برازش مدل ساختاری منعکس گردیده‌اند که در مقایسه با مقادیر شاخص‌ها با برازش مناسب می‌توان نتیجه گرفت که شاخص‌ها از مقادیر مطلوبی دارد.

جدول ۱۱. شاخص‌های برازش مدل ساختاری

مدل مناسب	RMSEA	CFI	PNFI	CMIN/DF
ساختاری	۰.۰۹	۰/۹۰	۰/۶۸	۳/۲۰
بrazش مناسب	۰/۱ >	۰/۹ <	۰/۵ <	۵ >

در شکل ۶، مدل ساختاری پژوهش، منعکس است.



شکل ۶- مدل ساختاری پژوهش

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهاد

محیط ناپایدار امروزی که سازمان‌ها در آن در حال فعالیت‌اند، همواره چالش‌ها و تهدیدهایی را بر سر راه بقاء سازمان‌ها با خود به همراه دارد. در چنین شرایطی شناسایی عواملی که کارکنان را به ادامه فعالیت در سازمان در شرایط بحرانی ترغیب نموده و تاب‌آورتر شدن کل سازمان را در پی داشته باشند، بسیار حائز اهمیت است. پدیده شفافیت سازمانی به کارکنان در جهت دانستن هر آنچه که باید بدانند یاری می‌رساند و بدین طریق می‌تواند افراد را از نااطمینان در سطوح بالا در شرایط بحرانی برهاند. گسترش زمینه‌های ایجاد دوستی در محل کار می‌تواند موجبات رشد ظرفیت‌های روانی کارکنان را فراهم آورده و آنان را مجاب نماید در شرایط نامساعد تاب‌آور بوده و به سازمان و اهداف آن وفادار بمانند.

بر طبق نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی اول، بین شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی به میزان ۹۶ درصد رابطه معنادار وجود دارد. جریان آزاد اطلاعات، سطوح اعتماد تیمی را ارتقاء می‌بخشد و از وقوع بسیاری از اختلافات پرهزینه جلوگیری می‌کند. بدیهی است که کارکنان در محیطی که اطلاعات در آن به گونه‌ای صریح و شفاف در جریان است و به تبع آن میزان اعتماد بین فردی بیشتر است، تمایل بیشتری به حضور موثر دارند. از طرف دیگر شفافیت عملکرد برای خلق یک محیط کار مشارکتی که به کارکنان انگیزه و انرژی می‌بخشد ضروری است. لذا تاثیر این مقوله بر اساس پژوهش‌های گوناگون، بر میزان تحمل، انگیزه و اشتیاق افراد در محل کار تاثیرگذار است. شفافیت سازمانی بر کاهش میزان فساد اداری نیز موثر است و در این راستا، بایرام پور، محمدیان ساروی و حقیقی (۱۴۰۰)، در طی پژوهشی به این مهم دست یافتند که می‌توان با اصلاح و شفاف‌سازی ساختارها، تعاملات و فرایندهای سازمانی، موفق به مدیریت و مهار فساد اداری شد [۲].

مطابق نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی دوم، دوستی در محل کار به میزان ۵۴ درصد در رابطه شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی نقش میانجی دارد. به عبارت دیگر شفافیت سازمانی می‌تواند منجر به ایجاد روابط دوستانه در محل کار شود و از آن طریق، میزان تاب‌آوری در کارکنان را افزایش دهد که این مهم می‌تواند ادامه بقاء سازمان را تضمین نماید. علاوه بر تاثیر متغیر دوستی در محل بر رابطه شفافیت سازمانی و تاب‌آوری سازمانی، صرف وجود این گونه روابط در میان کارکنان در سازمان‌ها حائز اهمیت بسیاری است؛ همان‌گونه که کرام و ایزابلا^۱ (۱۹۸۵) بیان کردند که روابط و دوستی با کارکنان هم‌تا در محل کار یک مکانیسم حمایت عاطفی برای کارکنان ایجاد می‌کند که آن‌ها به تدریج جایگزین نقش‌های سنتی نظارت و راهنمایی می‌شوند [۲۶]. در واقع، این محققان بر ضرورت بررسی پیشینه‌هایی که به دلایلی مانند پاداش درونی برای کارکنان، کاهش دادن و متعادل کردن استرس ناشی از کار، افزایش رضایت شغلی و کاهش نسبت ترک خدمت، امکان توسعه دوستی‌های محل کار و این روابط نزدیک را فراهم کرده است، تاکید کردند. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی اول، بین مشارکت کارکنان در فعالیت‌های سازمانی و تاب‌آوری سازمانی به میزان ۸۸ درصد رابطه معنادار وجود دارد. از آنجایی که میزان اهمیت اطلاعات ارسالی به جای فرستنده توسط نیازهای گیرنده تعریف می‌شود، شفافیت نمی‌تواند این استاندارد را برآورده کند مگر اینکه بدانند گروه‌ها چه می‌خواهند و چه چیز را باید بدانند. بنابراین، مشارکت ذینفعان، افشا را به شفافیت ارتقا می‌دهد. زیرا افراد در طی حضور در فعالیت‌های مشترک و ارائه نظرات خود پیرامون مسائل، نیازهای خود را بیان نموده و بدین طریق در مشارکتی شفاهی شرکت نموده‌اند که موضوع آن چگونگی جریان اطلاعات در سازمان است. ذینفعان باید برای مشارکت در شناسایی اطلاعات مورد نیاز برای تصمیم‌گیری دقیق دعوت شوند. گنجاندن مشارکت ذینفعان، فرآیند شفافیتی را که کاترل^۲ (۲۰۰۰) نه تنها در دسترس بودن اطلاعات، بلکه "مشارکت فعال در کسب، توزیع و ایجاد دانش" تعریف کرد را برآورده می‌کند [۷].

مطابق نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی دوم، بین پاسخگویی و تاب‌آوری سازمانی به میزان ۹۱ درصد رابطه معنادار وجود دارد.

¹ Kram, Isabella

² Cotterrell

کارکنان ترجیح می‌دهند در محیطی مشغول به فعالیت باشند که دیگران (اعم از زیردستان، بالادستان و افراد هم‌رده)، نسبت به هرآنچه که انجام می‌دهند مسئول و پاسخگو باشند. علاوه بر تاثیر مطرح شده در این پژوهش، ایمویبجی و تاچی^۱ (۲۰۲۰) نیز در پژوهشی تحت عنوان "تاثیر شفافیت سازمانی بر عملکرد سازمانی"، بیان کردند که افشای اطلاعات، اقدام بسیار خوبی در مورد ایجاد شفافیت سازمانی به‌شمار می‌رود. مفهوم این یافته این است که افشای اطلاعات به منظور امکان مشاهده، پاسخگویی، افزایش سطح اطمینان و احتمال بروز رفتار بهتر در نظر گرفته شده است. وقتی سازمان‌ها شفاف و واضح عمل می‌کنند، این نوع عملکرد باعث ایجاد و جلب اعتماد از جانب ذینفعان می‌شود [۱۳].

طبق نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی سوم، بین دسترسی به اطلاعات توسط کارکنان و تاب‌آوری سازمانی به میزان ۸۰ درصد رابطه معنادار وجود دارد. به بیان دیگر، یکی از عواملی که می‌تواند افراد یک سازمان را به تاب‌آوری و میل به حضور فعال و تاثیرگذار در سازمان در شرایط بحرانی، ترغیب نماید، امکان دسترسی به اطلاعات موردنیاز در زمان مناسب است. اگر افراد نسبت به آنچه که لازم است بدانند محدودیت دسترسی داشته باشند و از امکان دسترسی به اطلاعات به اقتضای نیاز اطمینان خاطر نداشته باشند احتمال این که در شرایط نامساعد همچنان حاضر به ادامه فعالیت در چنین محیطی باشند، بسیار کم است. لذا مسئله تسهیم دانش و اطلاعات یکی از الزامات سازمان‌های امروزی است و در این راستا مرادزاده و همکاران (۱۳۹۹) در طی پژوهش خود بیان کردند که دسترسی به دانش صحیح و اطلاعات درست، می‌تواند منجر به مواجهه اصولی و ایمن با شرایط ناپایدار و بحرانی شود [۳۵]. از سویی، مبادله و به اشتراک گذاری اطلاعات در چنین شرایطی می‌تواند به کیفیت ارتباطات و تعاملات افراد در سازمان، بستگی داشته باشد. بطور کلی از طریق تسهیم و به اشتراک گذاری دانش می‌توان بر تاب‌آوری کارکنان به‌گونه‌ای مثبت، تاثیرگذار بود.

براساس نتایج تجزیه و تحلیل فرضیه فرعی چهارم، بین عدم پنهان کاری و تاب‌آوری سازمانی به میزان ۸۷ درصد رابطه معنادار وجود دارد. به طور کلی، نشانه‌هایی وجود دارد مبنی بر این که راهبردهای شفافیت می‌تواند اثر انضباطی داشته باشد (منجر به تعهد و نظم بیشتر نسبت به انجام موثر وظیفه شود). این پدیده از جهات گوناگون قابل بررسی است. به‌عنوان مثال در حالیکه هیلد^۲ (۲۰۰۹) معتقد است که مدیران اغلب درگیر پنهان کردن اطلاعات نفوذ یافته به درون سازمان‌ها هستند [۱۹]، به گفته نجفی (۱۳۹۷)، عدم محرمانگی به‌عنوان یکی از متغیرهای شفافیت سازمانی می‌تواند منجر به کاهش فرسودگی شغلی کارکنان شود [۳۷].

در پایان با توجه به نتایج آزمون فرضیات پژوهش و نیز اهمیت تاب‌آوری و عوامل موثر بر آن در محیط پویای امروزی، چند پیشنهاد برای شرکت گاز شهر اصفهان به شرح زیر مطرح گردیده است:

الف. ارتقاء سطح شفافیت سازمانی از طریق آگاهی افراد و بخش‌های مرتبط و درگیر با نتایج یک تصمیم از روند تصمیم‌گیری و پیامدهای آن.

ب. گسترش زمینه ایجاد دوستی در محل کار از طریق ایجاد شرایط گفتگو و گذران وقت با یکدیگر در محیط‌های غیر کاری و در جو غیر رسمی برای کارکنان.

ج. ایجاد زمینه مشارکت بیشتر کارکنان در فعالیتهای سازمانی از طریق سازمان‌دهی مجدد چگونگی انجام فعالیت‌ها به‌گونه‌ای که تعداد نفرات بیشتری برای انجام، گرد هم بیایند.

د. ترویج پاسخگویی در سازمان از طریق گسترش فرهنگ پاسخگویی مدیران بخش‌های مختلف در شرکت گاز شهر اصفهان در قبال فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های خود به افراد زیردست و به بحث گذاردن جوانب مختلف هر مسئله در ملاء عام و در حضور افراد مرتبط با آن مسئله و برگزاری جلساتی با این هدف با شرکت افراد درگیر با نتایج یک مسئله خاص.

ه. ایجاد امکان دسترسی کارکنان به اطلاعات سازمانی از طریق به‌کارگیری سیستم‌های اطلاعاتی بروز و با سرعت انتقال بالا به طریقی که داده‌ها و اطلاعات موردنیاز کارکنان به صورتی جامع و در زمان واقعی به دست افرادی که بدان نیاز دارند برسد.

¹ Emueje, Tochi

² Heald

و تلاش در جهت عدم پنهان کاری اطلاعات از طریق مدیریت و بروزرسانی سیستم‌های اطلاعاتی موجود در سازمان (که در اختیار تمامی افراد در تمام درجات و بخش‌ها قرار دارد) به‌گونه‌ای که هر اتفاق تازه‌ای نهایتاً تا شروع روز کاری بعدی از طریق پلتفرم مذکور به اطلاع افراد برسد.

محدودیت این پژوهش عبارت‌اند از: محدوده زمانی و امکان پذیرنبودن بررسی سایر متغیرهای موثر بر تاب‌آوری سازمانی.



منابع

1. Adnan, R.N., Muthana, T.A.H., & Sabeeh, N.M. (2022). Administrative Transparency and its Impact on Reducing Levels of Job Alienation: An Analytical Research of the Opinions of a Sample of Workers in Al-Muthanna Governmental Cement Plant. *Webology*, 19(1), 234-340. doi: 10.14704/WEB/V19I1/WEB19025
2. Bayrampour, B., Mohammadian Saravy, M., & Haghghi, M. (2021). Designing a model for determining the effective factors in the occurrence of corruption and examining the role of supervision and organizational transparency in its prevention *Journal of Supervision and Inspection*, 55, 71-100. (In Persian). <https://doi.org/10.22034/si.2021.96449>
3. Berman, E.M., West, J.P., & Richter, M.N. (2002). Workplace relations: Friendship patterns and consequences (according to managers), *Public Administration Review*, 62(2), 217-230. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00172>
4. Brunson, D., & Dalziel, E. (2005). Making organizations resilient: understanding the reality of the challenge. *Resilient Infrastructure Conference*, 27-3. <http://hdl.handle.net/10092/2814>
5. Cao, F., & Zhang, H. (2020). Workplace friendship, psychological safety and innovative behavior in China. *Chinese Management Studies*, 14(3), 661-676. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2019-0334>
6. Coetzee, M., Ferreira, N., & Potgieter, I. (2019). Perceptions of sacrifice, workplace friendship and career concerns as antecedents of employees' organizational commitment. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 17(0), a1033. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v17i0.1033>
7. Cotterrell, R. (2000). Transparency, mass media, ideology and community. *Cultural Values*, 3, 414-42. <https://doi.org/10.1080/14797589909367176>
8. Dachner, A.M., & Miguel, R. (2015). Job Crafting: An Unexplored Benefit of Friendships in Project Teams. *Sam Advanced Management Journal*, 80(2), 13-21. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
9. Derakhshan, M., Ghanbari, S., & Zandi, Kh. (2018). Factorial Structure and Internal Consistency of Organizational Transparency Questionnaire. *Quarterly Journal of Career & Organizational Counseling*, 10(37), 147-164. (In Persian), <https://sid.ir/paper/149568/en>.
10. Diamond, D.W., & Verrecchia, R.E. (1991). Disclosure, liquidity, and the cost of capital. *Journal of Finance*, 46, 1325-1359. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6261.1991.tb04620.x>
11. Duchek, S. (2020). Organizational Resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13, 215-246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
12. Ebrahiminasab, R., Motaghi, M., & Fatehi Rad, N. (2023). Investigating the Mediating Role of Interpersonal Trust and self-disclosure in Relation between self-esteem and Workplace Friendship, *Human Resources Excellence*, 3(4), 138-117. (In Persian), 20.1001.1.23221518.1398.8.3.5.0
13. Emueje, I., & Tochi. (2020). Effect of Organizational Transparency on Organizational Performance: A Survey of Insurance Companies in Lagos State Nigeria. *Journal of Economics and Management and Trade*, 26(4), 52-62. <https://doi.org/10.9734/jemt/2020/v26i430248>
14. Fenster, M. (2015). Transparency in Search of a Theory. *European Journal of Social Theory*, 18(2), 150-67. <https://doi.org/10.1177/1368431014555257>
15. Gallup (2017). *State of American Workplace*, <http://news.gallup.com/reports/199961/stateamerican-workplace-report-2017>.
16. Goldman, J. A., Cooper, P. E., Ahern, K., & Corsini, D. A. (1981). Continuities and discontinuities in the friendship descriptions of women at six stages in the life cycle. *Genetic Psychology Monographs*, 103(1), 153-167.
17. Günlü, E., Dönmez, B., Miral, C., & mmürşş, E. (2010). The effect of workplace friendships with their superiors on the performance of travel agency employees. *5th Postgraduate Tourism Students Research Congress*, vvv şhrr, 131-151.
18. Gururaj, H. (2023). Competent or Warm? Applying the Stereotype Content Model to Investigating the Relationship Between Job Performance and Workplace Aggression, A Thesis Submitted to the School of Graduate Studies in Partial Fulfilment of the Requirements for the Degree Doctor of Philosophy in Business Administration. <http://hdl.handle.net/11375/28260>
19. Heald, D. (2006). Varieties of transparency. In C. Hood & D. Heald (Eds.). *Transparency: The key to better governance?* 25-43, Oxford: Oxford University Press. <http://ukcatalogue.oup.com/product/9780197263839.do>
20. Heise, J.A. (1985). The transparency gap: an attempt to communicate with the public. *Public Affairs Quarterly*, 9(2), 196-217. <https://www.jstor.org/stable/40861057>
21. Irfanullah, H. (2021). So, what does resilience mean for scholarly publishing? *Learned publishing*, 34(1), 57-63. <https://doi.org/10.1002/leap.1351>
22. Khodadadi, I., Shakeri, R., & Shiri, A. (2022). Explaining the Effective Factors of Organizational Transparency in Strategic Decision-Making of Health System Managers: A Case Study: Ilam University of Medical Sciences, *Journal of Ilam University of Medical Sciences*, 30(5), 89-100. (In Persian). <http://sjimu.medilam.ac.ir/article-1-7611-fa.html>

23. Kikuchi, A., & Yamaguchi, H. (2013). Organizational Resilience: An Investigation of Key Factors That Promote the Rapid Recovery of Organizations. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 2(9), 188-194. <http://dx.doi.org/10.5901/ajis.2013.v2n9p188>
24. Kohan, N., Safari, A., & Teimouri, H. (2019). An Ethnography Approach to Workplace Friendship Deterioration Factors. *Strategic Management Thought*, 12(2), 264-289. (In Persian). <https://doi.org/10.30497/smt.2018.2592>
25. Kral, P. (2020) The Interplay between Institutional and Individual Determinants of Organizational Transparency. *Academy of Management Annual Meeting Proceedings*, (1), 16853. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2020.16853abstract>
26. Kram, K., & Isabella, L. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationships in career development. *Academy of Management Journal*, 28(1), 110-132. <https://doi.org/10.5465/256064>
27. Madani, J. (2023). Conceptual Link Between Organizational Transparency and Sound Organizational Culture in Public Institutions: The Case Study of Judicial Regulatory Agencies, *Organizational Culture Management*, 20(4), 800-825. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/jomc.2022.335126.1008385>
28. Mao, H.-Y., Chen, C. Y., & Hsieh, T.H. (2009). The relationship between bureaucracy and workplace friendship. *Social behavior and personality*, 37(2), 255-266. <https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.2.255>
29. Matsushima, R., & Shiomi, K. (2003). Developing a scale of self-efficacy in personal relationships for adolescents. *Psychological Reports*, 92, 177-184. <https://doi.org/10.2466/pr0.2003.92.1.177>
30. Mendonça, D., & Wallace, W.A. (2015). Factors underlying organizational resilience: The case of electric power restoration in New York City after 11 September. *Reliability Engineering & System Safety*, 141, 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.res.2015.03.017>
31. Moein, Z., Hashemian Nejad, F., & Ghuorbani, M (2023). Identifying the Dimensions and Components of Organizational Transparency with the Promoting Organizational Health Approach (A Qualitative Study). *Journal of Healthcare Management Research*, 13(3) 65-82. (In Persian). <https://doi.org/10.30495/jhm.2023.71416.11096>
32. Mohaghar, A., Ghasemi, R., & Imani, M. H. (2023). Developing a Resilient Business Model for Complex Techno-social Organizations by Meta-Synthesis Method. *Industrial Management Journal*, 14(4), 507-538. (In Persian). <https://doi.org/10.22059/IMJ.2022.349851.1007993>
33. Mohammadi, M., Maghsoudi Ganjeh, Y., & Shahbazi dastjerdeh, L. (2022). The Effect of Commotion-Goal Theory Application on Organizational Resilience with the Mediating Role of Political Behavior of Isfahan Public Organizations Managers, *Journal of Public Organizations Management*, 10(39), 41-54. (In Persian). <https://doi.org/20.1001.1.2322522.1401.10.39.3.8>
34. Mohseni, N., & Mousavi, A. (2021). Determining the effect of organizational commitment on employees' resistance to change with regard to the mediating role of organizational transparency. *new research approaches in management and accounting*. 5(17), 222-233. (In Persian). <https://www.majournal.ir/index.php/ma/article/view/1847>
35. Moradzadeh, A., Zarei, K., & Heidaryan, H. (2020). The effect of social capital on promoting organizational resilience: explanation of the mediating role of knowledge sharing related to Covid-19 crisis, *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(10), 87-112. (In Persian). <https://doi.org/20.1001.1.26454262.1399.3.3.3.7>
36. Mueller, C., & Engewald, B. (2018). Making Transparency Work: Experiences from the Evaluation of the Hamburg Transparency Law. *Original scientific article*, 16(2), 69-90.
37. Najafi Tirtashi, A. (2018), Investigating the effect of organizational transparency and professional ethics on job burnout (Case study: employees of Tehran District 9 municipality), *Journal of New Research Approaches in Management Science*, 2(7). 15-28. (In Persian). <http://noo.rs/2KrhP>
38. Newman, A., Donohue, R., & Eva, N. (2017). Psychological safety: A systematic review of the literature. *Human Resource Management Review*, 27(3), 521-535. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.01.001>
39. Okhravi, A., Ebrahimi, S., & HoseinZadeh, A. (2022). Designing an Organizational Resilience Process Model in Health Centers, *Sustainable Human Resource Management*, 4(7), 151-171. (In Persian). doi:10.22080/SHRM.2022.4101
40. Orchiston, C., Prayag, G., & Brown, C. (2016). Organizational resilience in the tourism sector. *Research Notes and Reports/Annals of Tourism Research*, 56, 128-163. doi: 10.1016/j.annals.2015.11.002
41. Pasupuleti, S., & Kumar, S. (2018). Workplace Friendship and Psychological Wellbeing among executives. *Journal of Community guidance & Research*, 35(2), 263-273.
42. Pillemer, J., & Rothbard, N. P. (2018). Friends Without Benefits: Understanding the Dark Sides of Workplace Friendship. *Academy of Management Review*, 43(4), 1-26. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0309>
43. Rahmani, K. (2023). Examining the harms and solutions of organizational resilience in production organizations, *Journal of Accounting and Management Vision*, 5(75), 13-27. (In Persian)
44. Rahmaningtyas, W., Wishiastuti, R., & Farliana, N. (2022). Organizational Support, Workplace Friendship and Innovative Behavior among Indonesian University Faculty. *The Journal of Behavior Science*. 17(2), 42-57.

45. Ran, B., Samir, D., & Kevin, B. (2011). Resilience: The Concept, a Literature Review and Future Directions. *Production Research*, 49(18), 75-93. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
46. Rawlins, W. K. (1992). *Friendship matters: Communication, dialectics, and the life course*. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
47. Rich, T., Gates, T., & Blackwood, R. (2019). Workplace friendships among social work, counseling, and human service educators: Exploring the impact of sexual orientation and friendships in workplace empowerment. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(2). <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1553622>
48. Shams, Z., Vahdati, H., Zarei Matin, H., Nazarpouri, H., Mousavi, N. (2020). Identify The Factors Affecting Organizational Resilience with The Use of Meta-Synthesis Approach. *Public Administration Perspective (PAP)*, 11(3), 39-65. (In Persian). <https://doi.org/10.29252/jpap.2020.96797>
49. Solteo, G., & Floyd, S. (2022). The influence of organizational transparency on employees trusts among cooperative in Davao Del Norte. *EBMS*, 9(3), 26-33.
50. SRC_(Stockholm Resilience Centre). (2014). *Applying Resilience Thinking- Seven Principles for Building Resilience in Social Ecological Systems*. www.Stockholmresilience.Su.Se
51. Strathern, M. (2000). The tyranny of transparency. *British Educational Research Journal*, 26(3), 309-321. <https://doi.org/10.1080/713651562>
52. Wu, .., Luu ,, & oo ng, .. (2021). Job Inscurretty nnd Emppoyees' Exrra-Role Behavior: Moderated Mediation Model of Negative Emotion and Workplace Friendship. *Front. Psychol.* 12:631062. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631062>
53. Wang, Sh. (2022). Workplace Friendship and Knowledge Hiding: A Moderated Mediation Model of Psychological Safety and Task Interdependence. *Forest Chemicals Review*, 1341-1356. <http://www.forestchemicalsreview.com/index.php/JFCR/article/view/1008>
54. Whitman, Z. (2014). *Rural Organizational Impacts, Responses, and Recoveries to Natural Disasters: Case Studies from the Canterbury Earthquake Sequence and the 2010 Southland Snowstorm*. A Thesis Submitted in Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy in Hazard & Disaster Management Department of Geological Sciences, University of Canterbury. <http://dx.doi.org/10.26021/8624>.